

ビジネスと人権

人権尊重ガイドラインの概要

荒井隆男

虎門中央法律事務所
(商工研相談業務委嘱先)
弁護士

Q

最近、「ビジネスと人権」「人権デューデリジェンス」といった言葉を目にする機会が多いのですが、これらは中小企業にも影響するのでしょうか。影響する場合、どのような背景でどのような対応が必要になるのか、概要を教えてください。

A

現在、事業活動は国境を越えてグローバルに展開されるようになりました。これに伴って、事業活動における人権侵害の危険も拡大し、深刻化していると指摘されるようになっています。国際社会においては、企業に対して、事業活動の遂行にあたり、社会への責任ある行動を求めさまざまな枠組みが示されています。

日本政府も、2020年10月に『「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020・2025)』を策定しましたが、その

後、多くの企業がガイドラインの整備を求めていることが判明しました。そこで、22年9月「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(以下、本ガイドライン)が策定・公表されました。本稿では、本ガイドラインの対象となる企業、本ガイドラインが企業に求める対応の概要および実務への影響について解説します。なお、本ガイドラインに係る企業の実務的な取り組みの参考資料として、経済産業省が23年4月に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」(以下、本参照資料)を策定・公表していますので、本稿と併せて参照されることをお勧めします。

1. 本ガイドラインの対象となる企業

本ガイドラインの対象となるのは、法人個人の別を問わず日

本において事業活動を行う全ての企業です。本店所在地が海外であっても、日本において事業活動を行う企業であれば対象となります。

海外では、法令によって大企業に限り人権尊重の取り組みを義務づける例もみられますが、日本では、ガイドラインという形によって、事業規模にかかわらず、全ての企業に対して、自らの事業活動の人権への影響の程度に見合った措置を求めることになりました(ただし、今後法制化に進む可能性があることには留意を要する)。

2. 本ガイドラインが企業に求める対応

本ガイドラインは、企業に対して、国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等の人権尊重の取り組みに最大限努力することを要請しています。ここにおける人権は、国際的に認

められた人権^がです。そのため、その外延は必ずしも明確ではなく、企業は結社の自由や労働者の団結権など日本国憲法に明記された人権を尊重するにとどまらず、安全で健康的な労働環境の確保などにも努めなければなりませんこととなります。また、「サプライヤー等」とは、サプライチェーン上の企業およびその他ビジネス上の関係先をいい、直接の取引先に限られないとされています。ですので、企業は自社・グループ会社における人権侵害についてのみならず、自社の事業活動に関係する他社における人権侵害についても、広く配慮すべきこととなります。

さらに、ステークホルダー(従業員、株主、取引先等)との対話が、人権侵害の実態や原因を理解して対処方法の改善を容易にし、また、ステークホルダーとの信頼関係の構築を促進するとして、本ガイドラインは、

人権尊重の取り組み全体にわたって、各種のステークホルダーとの対話が重要であると説いています。本ガイドラインが企業に求める対応は次の(1)(2)(3)となりますが、それらに対する具体的な取り組みにあたって、企業は以上の点に留意すべきこととなります。

(1) 人権方針の策定

本ガイドラインは、企業に対して、五つの要件を充足する人権方針を策定して、人権尊重責任を果たすという約束を、内外のステークホルダーに明確に示すことを求めています。

五つの要件とは、①トップを含む経営陣が承認していること、②内外の専門的な情報・知見を参照した上で作成されていること、③ステークホルダーに対する人権尊重への企業の期待が明記されていること、④一般に公開され、内外にわたり周知されていること、⑤企業全体に人権方針を定着させるために必要な事業方針および手続きに人権方針が反映されていることです。

本参照資料では、人権方針の策定手続きの流れや留意点、内

容の例示などについて解説されていますので、人権方針未策定の企業の参考になります。

(2) 人権デューデリジェンスの実施

本ガイドラインにおいて、人権デューデリジェンス（以下、人権DD）とは、企業が自社・グループ会社およびサプライヤー等における人権侵害リスクを特定して防止・軽減し、取り組みの実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為を指すとしています。人権DDとして、企業は、まず、事業活動において生じ得る人権侵害リスク（サプライチェーン上において生じ得るものを含む）の特定・評価に着手すべきこととなります。

本参照資料には、この取り組みの参考となるよう、事業や産品、地域ごとの人権課題を整理した資料や作業シートを添付されていますので、多くの企業がそれらを参考に実務対応を進めると見込まれます。リスクの特定・評価がなされれば、その防止・軽減策への取り組みに着手

することになります。取り組み後はその実効性について評価を行い、最終的にはこの一連の取り組みについて説明・情報開示を行う、これが人権DDの概要です。なお、事業活動の内容も人権課題も将来的に変化していきますので、企業には人権DDを繰り返し実施していくことが求められます。

(3) 救済措置

本ガイドラインでは、企業は、自ら人権を侵害したまたは人権侵害を助長している事態が判明した場合には、救済を実施しまたは救済の実施に協力すべきとしています。自社による人権侵害について被害者を救済すべきは当然のことといえ、サプライヤー等の他社による人権侵害についても、救済の実施に協力すべき点として、特に留意を要します。また、人権侵害に係る苦情や紛争を把握することが救済措置を講じる前提となりますので、それを可能とする苦情処理メカニズムの確立等も重要です。

この点については、すでに構築されている内部通報窓口を活

用する等の対応も考えられます。

3. 実務への影響

本ガイドラインは、企業にその要請に従うべき法的義務を課すものではありません。しかし、前述のとおり、企業は自社・グループ会社における人権侵害についてのみならず、仕入先や販売先などの他社における人権侵害への配慮も求められており、人権DDにおいては、サプライチェーン上において生じ得る人権侵害のリスクもその対象とされています。そのため、人権DDを実施している金融機関などの取引先から、自社の取り組み状況（人権方針策定の有無など）の確認を求められる、また、契約書に人権尊重条項の導入を求められるといった機会が今後増加することが予想されます。そこで取り組みが不十分であったり、人権を侵害する不祥事を起こしたりする場合には、取引の継続を見送られてしまうといった事態にも陥りかねません。各企業は、速やかに本ガイドラインへの対応を進めるべきといえます。

